

Yleistä työnohjauksesta

Työnohjaus on **työhön liittyvää oppimista edistävä ja organisaation toimintaa kehittävä vakiintunut työmenetelmä**. Työnohjauksen luottamuksellinen prosessi **tukee osallistujan ammatillista kehittymistä ja työssä jaksamista, auttaa huomamaan ja vahvistaa omia ja toisten voimavaroja**.

Työnohjaus haastaa tutkimaan omaa työroolia, omia tapoja toimia sekä työyhteisön toimintaa - tavoitteena kehittyä työssä, tavoitteiden saavuttamisessa ja yhteistyötaidoissa. Työnohjaus tarjoaa myös mahdollisuuden purkaa haastavia työtilanteita ja oppia niistä.

Työnohjaus **ei ole** koulutusta, konsultaatiota tai terapiaa, vaikka sillä asiakaskokemuksen mukaan on terapeuttisia vaikutuksia.

Työnohjauksen tavoitteet

Työnohjauksen *raamit* määrittellään tilaajan kanssa. Työnohjauksen onnistumisen kannalta tärkeää on *selkeiden tavoitteiden* määrittäminen yhdessä tilaajan ja osallistujien kesken. Tavoitteiden *toteutumista* tarkastellaan sovitusti, yleensä sekä ohjattavan sekä tilaajan kanssa.

Viitekehys ja työtavat

Viitekehyseni on ratkaisukeskeinen. Työnohjausta toteuttaessani käytän dialogin ohella ratkaisukeskeisiä työtapoja. Hyödynnän työssäni myös positiivisen psykologian laajaan vahvuusnäkemukseen perustuvaa voimakehäteoriaa ja VOIMAKEHÄ®-menetelmää.

Toteutus

Työnohjaus voidaan toteuttaa tilaajan tiloissa tai etäyhteyksin joko työnohjaajan kutsumana tai tilaajan etäkousjärjestelmällä. Tapaamiset sovitaan tilanteesta riippuen 3–5 viikon välein ja prosessi kestää tyypillisesti 6–12 kk.

Tapaamisen kesto vaihtelee 60–75 min. yksilötyönohjauksesta työyhteisön työnohjauksen 120 min. tapaamisiin.

Työnohjauksen menetelmät

Yksilötyönohjaus on henkilökohtaista, työnohjaajan ja ohjattavan välistä ammatillista vuorovaikutusta. Tavoitteena on ohjattavan ammatillinen tuki ja kehittyminen perustehtävässään organisaation tavoitteiden mukaisesti. Ohjaustyö lähtee ohjattavan näkemyksistä ja kokemuksista.

Esihenkilön työnohjauksessa ohjattava tutkii suhdettaan johtamaansa työyhteisöön / työryhmään sekä omaan esimieheensä ja verkostoihin. Keskeistä on esihenkilön identiteetin sekä vahvuuksien ja voimavarojen tunnistaminen ja vahvistaminen sekä johtamistaitojen kehittäminen organisaation tavoitteiden, arvojen ja visioiden suuntaisesti. Työnohjaus voi toteutua yksilö- tai ryhmätyönohjauksena.

Ryhmätyönohjauksessa työvälineenä on vuorovaikutusprosessi. Ryhmän jäsenet tutkivat ja kehittävät yhteistä tai kunkin omaa työskentelyä määriteltyjä tavoitteita kohti.

Työyhteisön työnohjauksessa *esimies ja työyhteisön jäsenet yhdessä* tutkivat ja kehittävät tavoitteita, visioita ja perustehtävää. Ohjattavan työyhteisön henkilömäärän ylittäessä 12 henkilöä kutsun mukaani työnohjaajakollegan ja toteutamme työnohjauksen parityönä.

Kriisityönohjaus on menetelmä konfliktien ja vaativien kriisitilanteiden käsittelyyn, erittäin haasteellisiin asiakastilanteisiin sekä työstä esiin nousseiden yksittäiseen työntekijään tai koko työyhteisöön kohdistuvien ongelmien käsittelyyn. Tavoitteena on tukea ja auttaa yksilöä tai työyhteisöä selviytymään tilanteessa ja palauttamaan työyhteisöön työrauhaa.

Kriisityönohjaus toteutetaan tiiviillä aikataululla 3–6, jopa 10 kerran sarjana. Tapaamisen kesto on tyypillisesti 90–120 min. Kriisin käsittelyn jälkeen työnohjausta voidaan jatkaa yksilön, ryhmän tai työyhteisön työnohjausprosessina, jolla kriisistä palautumista voidaan vahvistaa.

Kriisityönohjauksessa voin hyödyntää restoraatiivisen työyhteisösovittelun asiantuntijuuttani.

Asiakkaat ja esimerkitapaukset

Asiakkaitani ovat mm. kunnan toimintayksikön johtaja, erikoiskaupan esimiestiimi, murrosvaiheessa oleva kasvatustalon tiimi, 20-henkinen pk-yrityksen työyhteisö ja terveydenhuollon esimiesryhmä (ks. sepontytar.fi/referenssit).

Työnohjauksen aiheina ja tavoitteena on ollut mm.:

- positiivisen johtajuuden vahvistaminen
- tiimin jäsenten vahvuuksien tunnistaminen
- työyhteisön vuorovaikutustaitojen oppiminen
- esimiestyön kehittäminen ja työn tuunaaminen
- työyhteisön pelisääntöjen päivittäminen ja viestinnän solmukohtien avaaminen

Työnohjaaja Kirsi Paldanius

Asiakkaani kuvailevat minua henkilöksi, joka kysyy oikeita kysymyksiä, luo rauhallisella olemuksellaan tilan kuulluksi tulemiselle ja jolle on helppo puhua,



Tunnistan kuvauksista vahvuuteni. Kuuntelen mielelläni, paneudun sanottuun ja etsiydyn tarinan taustoihin. Luottamuksen syntyminen, kiireettömyys, hyväksyvä, arvostava vuorovaikutus ja läsnäolo ovat minulle asiakastyössä merkityksellisiä. *"Olipa hyvä kysymys"* on usein kuulemani lausahdus ohjaustilanteessa.

Työnohjaajana en ota johtajuutta tai asettaudu konsultin asemaan. Ohjaan yksilöä tai tiimiä tämän oman asiantuntijuuden ja hyvinvoinnin äärelle. Noudatan työskentelyssäni Suomen työnohjaajat ry:n (STOry) eettisiä periaatteita.

Minulle on tärkeää ylläpitää ja kehittää ammattitaitoani täydennyskoulutuksissa, turvata omat voimavarani ja tukea jaksamistani työnohjauksen työnohjauksella.